

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学 号: K9608006

U D C _____

学 位 论 文

企业家职业化市场化研究

黄 至 辉

指导教师姓名: 廖泉文教授

申请学位级别: 硕 士

专 业 名 称: 工商管理(MBA)

论文提交日期: 2000 年 4 月

论文答辩日期: 2000 年 6 月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予日期: 2000 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2 0 0 0 年 4 月

目 录

前 言 (1)

第一部分: 职业企业家概述 (2)

一、职业企业家: 概念、功能、特点、地位和作用及应具备的素质.....

.....	(2)
(一) 职业企业家的界定.....	(2)
(二) 职业企业家功能及稀缺性.....	(3)
(三) 职业企业家的地位和作用.....	(4)
(四) 职业企业家应具备的素质.....	(4)
二、我国企业家队伍发展的历史与现状.....	(6)
(一) 我国企业家队伍发展的历史.....	(6)
(二) 中国企业家队伍的现状.....	(8)
三、我国企业家队伍存在的主要问题.....	(12)
(一) 企业家成长缺乏适宜的土壤.....	(12)
(二) 企业家年薪的激励机制也存在严重不足.....	(13)
(三) 企业家人才严重短缺.....	(13)
四、市场经济对中国企业家队伍建设的总体需求.....	(14)
第二部分：构筑职业企业家必须建立规范化、职业化的企业家人	
才市场.....	(17)
一、职业企业家人才市场的内涵、功能及基本特性.....	(17)
(一) 职业企业家人才市场的内涵.....	(17)
(二) 职业企业家人才市场的总体规划.....	(18)
(三) 职业企业家人才市场的基本特性.....	(19)
(四) 职业企业家人才市场的功能.....	(20)
二、职业企业家的构架系统及操作模式.....	(21)
(一) 职业企业家人才生成机制构架系统的结构.....	(21)
(二) 职业企业家人才市场的操作模式.....	(22)
三、职业企业家人才市场的法律法规.....	(25)
(一) 必须制定和完善和发展企业家人才市场的政策措施及有关配套法规.....	(26)
(二) 推动社会保障制度改革.....	(27)
第三部分：构筑职业企业家必须建立公司治理监控机制.....	(28)
一、公司治理理论.....	(28)
(一) 何谓公司治理.....	(28)
(二) 我国公司治理的主要内容.....	(28)
(三) 企业家在法人治理结构中的地位与职责.....	(29)
二、公司治理内部监控机制.....	(31)
(一) 当前国企内部监控机制存在的主要问题.....	(31)
(三) 建立和健全内部监控体系 完善企业家的选拔任用机制.....	(31)
三、公司治理外部监控机制.....	(35)
(一) 外部监控力量分析.....	(35)

(二) 市场竞争机制的监控作用·····	(36)
(三) 政府及法制体系的约束作用·····	(36)
(四) 相关管理部门的监督约束作用·····	(37)
(五) 企业党组织、工会、职工代表的监控作用·····	(37)
(六) 社会舆论的监督·····	(38)
第四部分 构筑职业企业家必须建立合理的激励与约束机制···	
·····	(39)
一、激励模式, 利益关系与目标的匹配·····	(39)
(一) 企业家的激励模式应多元化·····	(39)
(二) 公司内部合理的利益关系与利益结构·····	(40)
(三) 公司目标与经营者目标·····	(40)
二、关于年薪、股权、期权的激励方式·····	(43)
(一) 年薪制及其内涵·····	(43)
(二) 股票期权激励·····	(43)
三、制定企业家报酬计划与机制·····	(46)
(一) 关于企业家的价值·····	(46)
(二) 制定企业家报酬方案的考察因素·····	(48)
(三) 企业家业绩考核评价·····	(50)
(四) 企业家报酬计划的激励与约束机制·····	(51)
主要参考文献 ·····	(54)
后记 ·····	(56)

前 言

建设一支高素质的企业家队伍, 是 21 世纪企业经济发展的重要依托。中外各国经济发展的历史证明, 企业家群体既是现代企业的生命和灵魂, 又是国家经济发展的栋梁。企业竞争和国家之间的经济竞争, 在很大程度上是高素质的企业家群体之间的竞争。因为竞争的具体执行者或载体, 就是企业的经营管理者——企业家。谁拥有高素质、规模大、数量多、具有创新意识和行为超前的企业家群体, 谁就会在国内国际经济竞争大舞台上立于不败之地。这是一个既现实、严峻而又迫切需要解决的重要课题。

本文以企业家职业化、市场化为研究对象, 按照“研究问题要从最本质、最关联的问题入手”; 这样一个逻辑, 首先从分析企业家内涵开始, 对影响企业家职业化、市场化的三个不同层面进行研究。全文的构思、写作过程中, 遵循借鉴与创新相结合, 规范研究与深入探索相结合, 以及现状与实践相结合三条原则。以规范分析方法为研究方法, 指出要建立企业家职业化、市场化, 就是要培育市场主体, 发展市场体系, 形成外部竞争环境; 通过建立内部和外部力量协同作用

的公司治理制度，进而实现职位激励约束。全文共分为四部分，第一部分是概述，主要讨论职业企业家的概念、功能、地位、作用及我国企业家队伍发展的历史、现状和未来的发展需求；第二部分是企业家人才市场，主要研究企业家人才市场的内涵、功能、基本特性、构架系统、操作模式及配套的法律法规；第三部分是公司治理监控机制，主要研究企业家在法人治理结构中的地位与职责、公司治理的内、外部监控机制等问题；第四部分是激励与约束机制，主要研究几种激励模式，制定企业家报酬计划与机制等问题。

主题词：企业家 职业化 市场化

第一部分 职业企业家概述

一、职业企业家：概念、功能、特点、地位和作用及应具备的素质

（一）职业企业家的界定

企业家是专门从事企业管理和经营的一种职业。从事这种职业的经营管理者，是社会生产中最革命、最活跃、最先进的一部分。他们是社会财富的创造者，是他们经过自己有效的管理和经营劳动（脑力和体力）的支出，把土地、资本、劳动经过组合，加工，形成社会物质财富。企业家作为社会群体中的一个阶层，是先进的并具有创新意识的阶层。企业家作为一种职业，是具有很强的专业性，这种职业直接同创造财富联系在一起，与社会进步密切相关。

企业家是一种资源，而且是一种稀缺的资源。企业家是以市场经济为基础的现代社会的实质性资本和关键性资源，是经济创新和经济发展的重要组织者和推动者，是现代企业运作和发展的灵魂、企业家组织有方、管理得当，企业就能高效利用企业的内部和外部资源，高速前进；反之企业就会陷入生存危机。

那么，从经济学的观点上来看，我们应如何理解企业家这一概念呢？

萨伊给企业家进行严格定义。他在《政治经济学说》和《政治经济学精义》两书中，把企业家定义为经理人，经理人“把他所有的生产手段结合在一起，取得产品的价值，……不断重新建立起来他们全部资本，他所得的工资、利息和地租，以及属于他自己的利润。”因此，概括地说，企业家就是承担经营风险从事经营管理并取得经营收入的人格代表。这样定义的企业家是作为一个责权利的统

一体而存在的。承担经营风险是一种责任，从事经营管理是一种权力，取得经营收入则是一种利益。萨伊认为，企业家可以是自有资本的经营者，也可以是靠借来的资本的经营者。

在私人企业制度下，所有者自己承担经营风险，自主从事经营管理，经营收入归己所有，所以他无疑是一个完整的企业家。但是在股份企业制度下，承担经营风险和取得经营收入的主要是企业所有者——股东，而从事经营管理的职责主要落在职业经理（亦称职业企业家）身上。因此，企业家必须具备两个要素，一是从事商业或企业的管理工作，并以此为职业；二是独立承担企业经营风险。

（二）职业企业家的功能及稀缺性

在这个问题上，经济学者拥有不同看法。一种典型的所谓“生产四要素”理论认为，企业家与其他生产要素没有什么不同，正如土地提供了自然力、劳动提供了人力，资本提供了机械力一样，企业家提供的是管理能力。因此企业家的收入为支付给企业家的“管理工资”。例如最早提出这一观点的 A·马歇尔就把企业利润划分为“正常利润”和“经济利润”，而认为后者是短期波动中出现的现象，在长期中企业家只能获得“正常利润”。另一种最早由 N·卡尔多提出的观点认为，企业家就是企业的领导人负责企业的日常主要决策的工作，典型的身份是“管理业主”(Manager-Proprietor)。所以，其报酬为企业收入支付各项成本开支后的剩余。还有一种很有影响，最早由 F·奈特所提出的观点，认为在市场经济中从事生产经营活动必然面临各种难以化解的风险，而承担这些风险使得生产经营活动得以进行的人，就是企业家。因此，企业家获得的收入就是“承担风险的报酬”。科斯纳则认为市场交易活动中存在着产生效益和利润的机会，但由于潜在交易双方的信息不完全而难以利用这些有利机会并达成交易，企业也就能够发现这些有利机会并且将交易双方媒介在一起的“中间人”，企业家因此而得以分享潜在利润。

笔者认为，企业家才能是一种同于资本、土地、劳动的独特的基本生产要素。这种独特要素的主要功能，就是能够通过组织、市场、管理等方面创新，使生产要素组合效率更高，产出更符合市场的要求，降低生产成本与交易费用。

在社会主义市场经济条件下，企业家才能在相当长的一个时期内依然是稀缺的生产要素之一。尤其是在以计划经济向市场经济转型的过程中显得十分突出。因为长期的国有制一统天下的计划经济体制，使中国几乎不存在真正意义的企业，更多的是计划经济的生产单位。城镇国有，甚至集体经济组织的领导都是国家干部。他们是计划的执行者、协调者和基层生产单位的负责人，从来不是独立的决策人，更不可能从事市场、组织等方面的创新。因此，对中国现阶段来说，企业家可能作为一种独特生产要素，较之其他市场经济国家而言，是更加短缺的

资源。

（三）职业企业家的地位与作用

职业企业家的地位与作用在现代经济科学，管理科学和世界经济发展实践中早已得到充分证明。美国著名经济学家熊彼特指出：企业家是市场“创新”和生产要素“重新组合”的灵魂，是生产力发展的排头兵。现代人力资本理论认为，人力资本是所有资本中最重要，最具活力的资本，而企业家（经理）阶层则是人力资本中处于最关键、最核心的地位。

随着产权变革的不断深入和股份公司的广泛发展，法人财产权的运作和处置这些问题越来越重要。在现代企业制度中，资本组成多元化，多元化投资者的终极产权和企业的法人财产权相分离，投资者通过“委托——代理”或者“信托——代理”方式，经营法人财产。财产的终极产权虽是投资人或持股人的，但有效的操作行使则是处于生产经营管理第一线的企业家阶层。这就决定了企业家阶层地位和作用的日益重要。企业家素质的高低，成就的大小，往往决定了企业的成败。因而，如果说搞活国有大中型企业是我国经济体制改革的中心环节。那么，企业家或经理的培养和成长则是建立现代企业制度的中心环节。

（四）职业企业家应具备的素质

不同的经济时代具有不同的环境特征和管理特色。与此相适应，不同的经济时代对企业家的素质也提出了不同的要求。在知识经济时代，一般来说，企业家应具备以下一些素质。

1、经受市场瞬息万变的心理承受能力。

“企业家”的英文原意就是有冒险精神的内涵。由于市场是瞬息万变的，市场竞争始终都充满了风险，而且总是风险与机遇并存，希望与挑战同在，没有良好的心理承受能力，没有勇于搏击风险的胆略是不可能成为名副其实的企业家的。

2、高瞻远瞩，善于创新，有敏锐的政治洞察力。

企业家的高瞻远瞩是企业驶向成功彼岸的关键。但仅有高瞻远瞩还不够，企业家还应具备创新精神和创新能力，创新是知识经济可持续发展的不尽源泉。企业家只有具备了这些创新精神和能力，才能使管理与科技协调起来，能及时吸收、消化新知识，适应新情况，促进知识经济的发展。此外，敏锐的政治洞察力是企业家成功的保证。政治是经济的杠杆，不顾政治、政策的变化，一心只搞经济管理这绝不是一个合格的企业家。

3、有很强协调能力，对复杂问题和复杂人际关系均能妥善处理。

在现代企业中，企业家的协调能力至关重要，它可以作为润滑剂，疏通企业成员之间复杂的人际关系，化解各种各样由于利益导致的矛盾冲突，融洽成员间

的感情，在企业内部形成强大的凝聚力。协调能力是事业成功之本，是企业家利用有限的财力、物力和人力，审时度势，统筹兼顾当前利益和长远利益，所采取有效的控制手段。

4、有很强的公关能力。

企业家的公关能力主要表现在企业家与企业内外，上下、左右的有关人员交际和往来上。在企业经营过程中，企业家要代表企业与自己的合作者、客户、银行、税务等部门进行交往，在进行交往活动中，企业家要具有强烈的公共关系意识和能力。善于处理各种复杂关系和应付各种复杂局面，处理企业同社会诸多方面的关系，进而树立企业和企业家的良好形象。

5、能控制和调节自己的情感智商。

情感智商（EQ）是一种心灵力量，是衡量人的涵养、性格和素质的主要指标。美国哈佛大学管理学院的教授认为，智商（IQ）已不能完全决定人生的成功，人生成功（100%）=EQ（80%）+IQ（20%）。企业家作为高情商的管理者，他应拥有以下与众不同的几种特征：有成就大业的远见；有等待机遇的耐性；善于捕捉他人的内心活动；很好的控制自己的情绪；适度地表现自己；很好的控制自己的行为；具有影响环境和营造良好氛围的能力；能影响和完善他人的行为；能妥善管理自己的人际关系；具有很强的组织能力和领导能力。

6、善于学习、懂科技知识、具备全球意识和观念。

知识经济时代，科学技术突飞猛进。在这样一个日新月异，难以把握的时代，企业家要想把工作做好，就必须有好学的精神，善于学习，不断更新，打破旧的知识结构，建立动态的、优化的，能适应现代企业发展的知识结构，才能有效地指导企业研究、开发、引进、运营、管理高新技术和高新技术资产，以提高企业的市场竞争力。此外，知识经济是在高科技和公司发展全球化两个支柱上发展起来的。公司的全球化和虚拟化使公司逐渐进入无国界状态，一个具有全球化个性的领导者显得至关重要的。因为他们懂得技术国际化，人才国际化对企业经济经济的重大促进作用。

二、我国企业家队伍发展的历史与现状

（一）中国的企业家队伍发展的历史

1、自 1978 年党的十一届三中全会以来，企业改革经历了放权让利，两步利改税，实行承包经营责任制，转换企业经营机制和建立现代企业制度等不同阶段，企业改革不断深入和发展。通过对企业领导体制，企业内部管理的改革，思想观念的转念，以及政府和企业新型关系的确立，企业具有了一定的经营自主权。一大批企业，特别是国有企业逐步成为依法自主经营，自负盈亏，自我发展，自我

约束的商品生产和经营者。以《企业法》、《转换企业经营机制条例》，特别是《公司法》为主要内容的中国企业法律体系，为企业转换经营机制，增强活力，面向市场创造了法律环境，提供了法律保障。与此同时，宏观经济手段不断改善、计划、价格、金融、投资、劳动工资，社会保障制等相关配套体制改革也不断推进，政府职能转变步伐加快，企业改革的外部条件正在不断改善，在这种形势下，企业的市场观念，效益观念逐步增强、竞争意识、创新意识、风险意识开始形成，一批素质好、勇于开拓、善于经营管理的企业家应运而生。

2、据中国企业家调查系统《1993 年企业家基本情况调查报告》：中国的企业改革，从整体上改变了中国企业家的年龄结构、文化素质、专业化水平、企业家的报酬及地位（见表 1—6）。随着以市场为导向的改革不断推进，中国企业家的自主意识和以市场为目标的行为取向更加突出；企业家正在迅速成为推动改革的主要力量。但就部分企业家现状而言，还远不能适应建立社会主义市场经济体制对企业家队伍所提出更高要求，市场存在不公平竞争，公司治理行为不规范以及企业家报酬动力机制短缺是制约中国企业家健康成长的三大主要原因。因此，尽快转换政府职能，加快建立和完善市场环境，推动要素市场的形成，进一步落实企业自主权，建立适应市场经济条件的转型现代企业制度，建立企业家激励与约束机制，已成为企业家的共同呼声。

表 1 企业家的年龄构成 单位：%

	40 岁以下	41 岁-50 岁	51 岁以上
总体情况	14.7	44.0	41.3
国有企业	11.4	43.3	45.3
集体企业	33.3	44.7	22.0
其他企业	27.5	37.0	35.5

表 2 企业家的文化程度构成 单位：%

	初中以下	高中及中专	大专及非全日制大学	大专以上
总体情况	8.0	22.9	35.3	33.9
国有企业	2.9	19.9	27.4	39.8
集体企业	29.9	35.4	25.7	8.9
其他企业	10.3	24.1	35.1	30.7

表 3 企业家的任命方式

	主管部门任命	职代会选举	投标	董事会任何	其他
总体情况	85.8	6.3	3.1	3.8	0.9
国有企业	92.2	4.4	2.7	0.1	0.6
集体企业	75.3	16.8	5.2	1.0	1.7
其他企业	48.6	2.2	2.2	44.9	2.2

表 4 企业家对自己的才能、责任和风险是否得到补偿的认识 单位：%

	40 岁以下	41 岁-50 岁	51 岁以上
总体情况	2.7	59.1	38.2
国有企业	1.9	55.6	42.5
集体企业	5.5	64.0	30.4
股份制企业	3.8	79.2	17.0
外资企业	1.6	87.1	11.3
私营企业	14.3	66.7	19.0

表 5 企业家对其自身地位变化的看法 单位：%

	下降了		没变化		上升了	
年份	1998	1993	1988	1993	1988	1993
经济地位	19.9	13.8	33.6	51.9	46.6	34.3
社会地位	10.3	6.5	55.5	53.5	32.2	40.0

表 6 企业家对其自身地位的满意程度

	不满意		无所谓		满意	
年份	1988	1993	1988	1993	1988	1993
经济地位	47.3	42.7	24.0	32.9	28.1	24.4
社会地位	28.1	21.1	32.2	40.5	39.0	38.4

（二）中国企业家队伍的现状

1、据中国企业家调查系统 1998 年调查结果显示，近年来，我国企业经营者队伍整体素质不断提高，已逐步进入高学历结构，大学以上学历的企业经营者以技术专业居多。为适应经济全球化和信息化的需要，大多数企业经营者重视学习，积极参加多种专业培训，外语和计算机水平与过去几年相比有所提高，他们对在知识经济中占有重要地位的智力资源、技术进步和无形资产等因素较为重视。同时，近几年我国企业经营者的收入水平呈现逐步上升趋势，住房条件不断改善，企业经营者经济状况这种变化与其素质的变化是相一致的，企业经营者中学学历程度、外语水平和计算机使用技能高者，其收入水平也相应较高，这说明，有利于企业经营者素质提高的激励机制正在逐步形成。调查结果还显示，企业经营者的任命方式仍以上级主管部门任命和董事会任命为主。这两种方式中，1993 年以

来由董事会任命的比例逐年增加,但任命方式的总体变化主要是由企业制度的改变以及非国有企业比重增加而引起。(见表 7-15)

表 7 不同年份企业经营者学历程度变化 (%)

	1993 年	1995 年	1996 年	1997 年	1998 年
高中以上	31	20	17	16	18
大专	35	38	39	43	40
大学以上	34	42	44	41	42
合计	100	100	100	100	100

表 8 不同所有制、规模企业经营者的学历程度 (%)

学历程度	企业所有制性质						企业规模		合计
	国有	集体	私营	股份制	外商投资	港澳台投资	大型	中小型	
初中或以下	0.6	3.9	8.2	3.0	3.4	3.3	1.4	3.8	2.9
高中或中专	7.4	25.7	34.1	13.8	13.4	18.5	6.1	20.2	15.3
大专	39.7	48.2	43.1	39.2	31.5	40.7	32.6	43.6	40.2
大学	45.2	18.6	9.9	34.8	40.1	31.0	50.6	26.1	34.3
研究生	7.1	3.6	4.7	9.2	11.6	6.5	9.3	6.3	7.3
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(n)	(1165)	(280)	(364)	(666)	(292)	(184)	(1010)	(1964)	(3012)

表 9 企业经营者学历程度与所学专业(%)

	中专	大专	大学	研究生	合计
财经与管理	60.3	61.3	25.0	69.2	48.9
理工农医	18.4	18.7	60.1	17.2	32.8
文史哲	3.7	8.4	2.9	1.8	5.3
其他	17.6	11.6	12.0	11.8	13.0
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(n)	(408)	(1200)	(1027)	(221)	(2908)

表 10 不同所有制、规模企业经营者任命方式 (%)

	企业所有制性质						企业规模		合计
	国有	集体	私营	股份制	外商投资	港澳台投资	大型	中小型	
主管部门	89.0	60.9	--	20.5	14.3	16.4	65.0	39.4	48.2
董事会任命	5.9	22.1	59.5	68.3	81.1	78.2	30.1	45.3	40.2
竞争与招聘	3.7	14.5	12.5	5.9	2.6	2.7	2.8	7.8	6.2
其他方式	1.4	2.5	28.0	5.3	2.0	2.7	2.1	7.0	5.4
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(n)	(1161)	(281)	(329)	(665)	(294)	(183)	(1006)	(1930)	(2973)

表 11 不同年份企业经营者任命方式变化 (%)

	1993 年		1994 年		1997 年		1998 年	
	总体	国有	总体	国有	总体	国有	总体	国有
主管部门	85.9	92.2	75.3	86.0	75.1	90.9	78.2	89.0
董事会任命	3.8	0.1	11.1	2.5	17.2	4.4	40.2	5.9
竞争与招聘	9.4	7.1	11.4	9.6	5.9	3.7	6.2	3.7
其他方式	0.9	0.6	2.2	1.9	1.8	1.0	5.4	1.4
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表 12 不同所有制、规模企业经营者收入状况 (%)

	企业所有制性质						企业规模		合计
	国有	集体	私营	股份制	外商投资	港澳台投资	大型	中小型	
1 万元以下	30.8	30.3	15.5	15.9	7.1	12.7	16.9	25.3	22.3
1-2 万元	42.1	35.8	28.4	25.3	18.7	33.0	35.5	32.0	33.5
2-5 万元	23.4	23.9	31.9	35.7	41.8	28.2	32.4	28.0	29.4
5 万元以上	3.7	10.0	24.2	23.1	32.4	26.1	15.2	14.7	14.8
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(n)	(1091)	(251)	(264)	(592)	(241)	(142)	(1016)	(1983)	(2634)

表 13 企业经营者学历程度与年收入(%)

	初中或以下	高中或中专	大专	大学	研究生	合计
1 万元以下	27.3	26.0	24.4	19.9	12.8	22.3
1-2 万元	24.2	32.5	34.2	34.8	24.4	33.3
2-5 万元	30.3	30.2	27.2	32.0	30.6	29.6
5 万元以上	18.2	11.3	14.2	13.3	32.2	14.8
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(n)	(66)	(388)	(1096)	(910)	(180)	(2640)
-----	------	-------	--------	-------	-------	--------

表 14 不同所有制企业经营者与员工收入差距 (%)

	国有	集体	私营	股份制	外商投资	港澳台投资	合计
1 倍及以下	16.1	15.5	10.8	9.4	6.7	15.8	13.1
1-2 倍	59.6	40.5	25.1	35.3	29.7	32.4	43.9
2-5 倍	22.5	35.6	40.2	41.9	46.4	36.0	33.3
5 倍以上	1.8	8.4	23.9	13.4	17.2	15.8	9.7
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(n)	(1042)	(239)	(251)	(575)	(239)	(139)	(2535)

表 15 不同所有制规模企业经营者收入形式 (%)

	企业所有制性质						企业规模		合计
	国有	集体	私营	股份制	外商投资	港澳台投资	大型	中小型	
月薪和资金	84.5	79.9	51.5	75.4	80.4	74.6	80.5	75.1	76.6
年薪制	13.2	12.1	14.1	20.0	14.5	14.6	17.3	13.8	14.8
风险抵押制	6.7	7.5	4.6	6.1	2.7	4.3	6.4	5.6	5.8
股息加红利	2.1	8.6	25.8	27.0	9.5	12.4	5.9	16.1	12.5
其他形式	2.6	2.5	12.8	1.2	2.0	4.9	1.8	4.6	3.5
(n)	(1157)	(276)	(329)	(657)	(292)	(180)	(1001)	(1910)	(2968)

表 16 企业经营者年收入与收入形式 (%)

	1 万元以下	1-2 万	2-5 万元	5 万元以上	合计
月薪和资金	90.6	85.2	76.5	64.7	80.8
年薪制	5.6	12.2	20.4	26.2	15.2
风险抵押制	6.7	4.4	8.8	4.4	6.2
股息加红利	6.7	9.3	13.2	24.2	12.0
其他形式	2.9	2.2	2.1	6.0	2.9
(n)	(585)	(872)	(773)	(385)	(2615)

三、我国企业家队伍存在的主要问题

目前我国虽然具有了一批懂业务、懂经营的企业家，但其数量与质量离我国经济发展的要求还有很大差距。造成我国企业家数量短缺和素质差的原因有许多，其中主要是由于市场体制不健全，公司法人治理结构不健全和激励机制不足造成的。

（一）、企业家成长缺乏适宜的土壤。

从市场体制方面来看，主要是由于国家还没有创造出一个有利于企业家成长的外部环境，企业家成长缺乏适宜的土壤，其具体表现在以下几个方面：

1、国有企业仍然大多数还由上级主管部门任命经营者。

国有企业的管理者大多数还是拥有“行政级别”的“政府官员”；公司法人治理结构还需进一步规范化，据有关部门对全国 30 家现代企业制度试点企业的跟踪调查，在 30 家试点企业中有 22 家企业成立了董事会，占 73.3%；还有 8 家试点企业尚未成立董事会，占 26.7%；由董事会起决定作用产生的公司经理占 30%，由政府或主管部门起主导作用产生的经理占 70%。公司副经理的产生由公司经理起主导作用的企业占 73.3%，由主管部门及其他方式决定的占 26.6%。另外在公司经理层中需规范化的是应取消传统体制遗留下的有行政级别的作法，在这些试点企业中，有 57.7%的公司经理仍保留有行政级别。

2、企业家市场不健全。

目前我国的企业家市场很不成熟，当然也就不存在给企业家定价的市场机制，这就削弱了人力资本流动配置的可能性。与此同时，虽然企业家人力资本不断投入企业，但其才能无法估量和显示，从而导致对企业家贡献的低估，使企业家所得远抵于其贡献，于是企业家便通过企业控制权来实现人力资本的产权，这进一步降低了人力资本的流动性。

3、法律法规制度不规范，尤其缺乏健全的财产法律制度。

（二）、企业家年薪的激励机制也存在严重不足。

1、年薪制的差距较小。

不同企业之间的差距过小、不能反映企业经济效益的好坏，同时经营者年薪收入与企业规模、效益好坏的行业状况的相关性较小，仍存在“大锅饭”的现象。

2、企业经营者有畏难情绪。

在效益不好的国有企业中，经营者感到实行年薪制风险太大；如浙江省在年薪制试行办法中规定，国有资产每减值 1%。就要按经营者基本年薪的 25% 予以赔补。赔补款从经营者的风险抵押金和基本年薪中抵扣，直至扣完为止。在效益较好的国有企业中，经营者认为在目前国企下岗职工大量存在的情况下，把自己

的收入提高为职工的几倍，职工在心理上难以接受，容易产生消极情绪和负面效应，不如暂不实行。

3、形式上比较单一。

以目前试点情况看，除了年薪制已在很多省市逐步试点，推广外，其余激励形式使用的较小，股权激励在个别城市的部分企业中试行。而其它一些激励手段，如退休、医疗、职务补贴等，又作为劳保来看待，“平均主义”更为严重，没有使其真正成为一种激励手段。

（三）、企业家人才严重短缺。

1、企业家本身就是一种稀缺性的资源，是一种数量上的短缺；

2、企业家所得的报酬低而其它部门的报酬高、福利好时，优秀的企业家人才就会流入到其他部门，这是一种结构上的短缺。这种情况会造成劣质的企业家驱逐优秀的企业家的现象，造成人才流失，优秀的人才被低效使用。这是在某种程度上造成了我国企业家素质低的一个原因，因而影响了我国企业在国际市场上的竞争力。此外由于报酬的不合理还会引发企业家的腐败，以权谋取个人私利来弥补收入的不足，或者是行为的短期化。

3、人才流动受到制约。我们以企业家人才市场的供需模型也可以得知（如图 17），由于企业家是社会最为稀缺的资源之一，而且在我国人才流动又不是很充分，所以企业家人才的供给弹性不足。另外企业家人才受教育、制度、社会保障等诸多因素的制约，存在一个供给滞后效应，同时，企业的数目在短期内也难以大量的变动，所以需求也是缺乏弹性的。由于种种主客观因素的作用，企业家应得的报酬被人为地压低到 P_1 ，使供给为 Q_s ，需求为 Q_d ，并因此造成了企业家人才的短缺，其短缺是为 $Q_d - Q_s$ 。

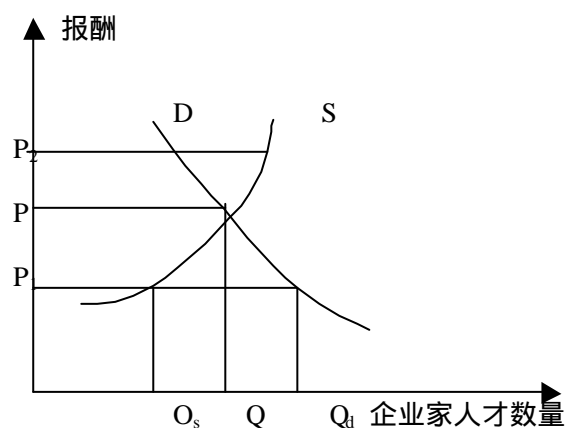


图 17

企业家市场的供需模型

四、市场经济对中国企业家队伍建设的总体需求

培育一支具有国际管理经验及创新精神的企业家队伍,是提高我国企业竞争力的关键,外部环境的变化,需要一支具有应变能力和创新精神的企业家队伍。当前,企业所面临的社会经济环境发生了巨大变化,其显著特征是:经济全球化,国际竞争日趋激烈,技术进步使设备的经济寿命进一步缩短,产品更新换代速度加快,整个经济结构正在发生变化,各国政府对经济 and 企业的干预加强了,企业承担的社会责任加重了,生态环境恶化和资源短缺引起了全世界普遍关注。由于外部环境的变化加快,企业与环境的关系更加密切,企业管理的重点逐步转变为适应性,应变能力,创新精神、服务、质量、研究与开发,国际经营、以人为本和企业的社会责任。外部环境的变化迫切需要一支具有应变能力和创新精神的企业家队伍。

从世界竞争力指标排名来看,我国经营者的企业家精神与创新精神,公司高级管理用人员从事国际化经营的经验两指标分别排名第 45 位和第 44 位,具有风险意识、创新意识和国际经营经验的企业家短缺已成为制约我国企业竞争力提高的最大因素。因此,造就和培养我国的职业型企业家,已是刻不容缓。必须从以下三方面系统、全面、配套地加以解决。

(一) 数量上的需求。

由于职业企业家是社会中最稀缺的资源之一,我国的人才流动又很不充分,所以我国职业企业家的供给弹性不足。此外,由于我国教育制度,选拔任用制度不合理等因素的制约,存在供给滞后效应。另一方面,企业的数量在短期内变化不大,对企业家的需求也是缺乏弹性的。由于以上两个因素的共同作用,所以我国的职业企业家的供需失衡问题一直比较严重。目前我国职业企业家的人数远远满足不了经济和社会发展对这方面人才的日益膨胀的需求。解决这个问题需要从发展市场体系、培育市场主体,从人才的培养、选拔、激励等方面采取措施。

(二) 结构上的需求。

目前我国职业企业家队伍的建设不仅数量上难以满足建设市场经济体制的要求,而且结构上的矛盾也非常突出。尤其是企业家薪酬制度,不能反映其付出的劳动价值。企业家才能作为一种稀缺的生产要素,在市场经济中投入经济运行也要获得相应的报酬,并且要按照市场原则获得同其边际贡献率相当的报酬。没相应回报,就没有多少人愿意投入企业家才能这种稀缺要素,没有同其边际贡献率相当的报酬,难以激励企业家才能的充分发挥,刺激人们对企业家才能要素供给的投资。在市场经济中,利润就是企业家才能运用和发挥作用而创造出的报酬。企业家才能更多是同后天的人力资本投资密切关联。一个具有企业家才能的人,

往往需要长期的教育投资、经历诸多训练、磨难、甚至投资、经营失败的打击，从而付出金钱，时间的大量耗费与精神方面长期深重负载。这些都是成为企业家，培养企业家才能所必须支付的超于常人的巨额投资成本。这些成本也在未来可能获得高回报。这种专门性投资的回报就是利润。改革企业家薪酬制度以及采取其他相关的激励手段，是解决该问题的有效途径。

（三）建立规范的企业法人治理结构。

要按照《公司法》的要求规范公司制改造、明确股东会、董事会、监事会和经理层的职责，形成各负其责，协调运转，有效制衡的机制，是实现企业家职业化的一个不可缺少的重要因素。据有关部门在 1999 年对 30 家现代企业制度试点结果显示，试点企业在对进一步深化企业改革，建立现代企业制度的主要障碍 7 项因素选择中，排在前四位的因素依次为：第一，政府职能转变滞后，政企不分；第二，企业人员、债务、社会负担历史包袱沉重；第三，社会保障制度不健全；第四，市场要素体系不健全。这说明，建立现代企业制度，让职业企业家有一个良好的内外部环境是十分重要和必要的，它不单纯是企业内部管理体制的创新等微观方面的问题，也包括政府职能转变，为企业创造良好外部环境等宏观方面的问题，如果宏观的配套改革滞后，企业的制度创新和企业家的才能也是难以实现。

第二部分 构筑职业企业家必须建立规范化、职业化的企业家人才市场

一、职业企业家人才市场的内涵、功能及运作方式

（一）职业企业家人才市场的内涵

企业家人才市场是社会主义劳动力市场体系的重要组成部分，是建立现代企

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库